

Николенко Анжела Андреевна,

студентка;

Немцова Елена Сергеевна,

канд. эконом. наук, доцент,

ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»,

г. Ставрополь, Россия

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ И ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

В сегодняшних условиях хозяйствования всё большую актуальность приобретает вопрос управления трудовым потенциалом предприятия. Это связано с тем, что трудовой потенциал предприятия является наиболее динамичной, а потому и изменчивой, его составляющей. Поэтому в современных реалиях достижение высокой эффективности в управлении трудовым потенциалом требует больших усилий.

Трудовой потенциал как экономическая категория – это совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества, его ресурсы труда.

Коршунова А.М., Соловьев И.И. отмечают, что в контексте предприятия трудовой потенциал – это предельная величина возможности участия работников в производстве с учётом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий [2].

Трудовой потенциал является сложным многоаспектным образованием, по структуре которого продолжаются дискуссии. По мнению авторов, заслуживает внимания комплексное видение структуры трудового потенциала, предложенное авторами Лябах О.В., Чернышева Ю.С., которые в состав трудового потенциала относят интеллектуальную, демографическую, экономическую, социально-биологическую, профессиональную, историко-культурную, мотивационную, организационную составляющие [3].

Интеллектуальная составляющая трудового потенциала является одной из основных, так как с помощью неё происходит инновационное развитие предприятия. Интеллектуальная составляющая трудового потенциала определяется как совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, приобретенных в процессе выполнения заданий, развитых способностей, объектов интеллектуальной собственности, которые имеют место в процессе труда и становятся источником дополнительных поступлений, таких как интеллектуальная рента, – обеспечивая при этом конкурентные перспективы, как персоналу, так и предприятию.

Демографическая составляющая связана с историко-культурной составляющей. Она тесно связана с этнической, исторической, классовой, национальной подсоставляющими, которые имеют влияние на функционирование предприятия.

Экономическая составляющая определяет эффективность трудового потенциала предприятия, которая должна базироваться на основе экономического определения способностей работников, коллектива и приносить определенную прибыль. Экономическая составляющая прямо связана с мотивационной составляющей.

Коршунова А.М., Соловьев И.И. считают, что *мотивационная составляющая* проявляется в комбинировании денежной и неденежной форм мотивационного воздействия. К последней относится удовлетворения потребностей в самоуважении, личных достижениях, компетентности, уважении со стороны окружающих, самовыражении, самореализации [2].

Профессиональная составляющая трудового потенциала выражается в профессиональном образовании, степени освоения знаниями, навыками в рамках профессии и узкой специализации.

Организационная составляющая трудового потенциала определяется совокупностью различных пространственных и временных объективных и субъективных факторов, направленных на реализацию целей и задач. В ее

состав входят источники, возможности и средства, которые используются для решения определенных задач или для достижения конкретной цели.

Социально-биологическая составляющая включает в себя психофизиологические и социально-коммуникативные характеристики персонала предприятия.

Управление трудовым потенциалом – это система взаимосвязанных мер, обеспечивающих направляющее, координирующее и стимулирующее влияние менеджмента на работников, и ориентированных на интенсивные факторы использования рабочей силы.

На каждом предприятии свои методы и способы управления кадрами и трудовым потенциалом предприятия, но не на каждом все оформлено документально. Стоит заметить, что основная цель кадровой работы – обеспечение бесперебойного процесса работы, удержание ценных работников, создание подходящих условий для работы.

Учитывая несовершенство методов оценки трудового потенциала предприятия или отдельных его работников, речь может вестись только о формировании методологических основ управления его развитием. В связи с этим, с нашей точки зрения, особенно полезным могут быть технологии пересчёта затрат трудовых ресурсов в эквивалентную стоимость замены. Как правило, используется зависимость численности работников предприятия от фондовооруженности их труда.

Сущность управления трудовым потенциалом заключается в том, что работники рассматриваются как механизм обеспечения конкурентоспособности, который необходимо размещать, развивать, мотивировать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь стратегическим целям. Система управления трудовым потенциалом, в основе которой лежит стратегическое планирование, предполагает наличие механизма согласования текущих и стратегических решений и обеспечивает контроль реализации этих решений и возможность их своевременного корректирования.

Таким образом, структура трудового потенциала организации представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними. Как сложное структурное социально-экономическое образование, трудовой потенциал организации включает следующие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный, организационный. Это деление носит условный, а не абсолютный, характер и предназначено чётко определить степень целенаправленного воздействия на ту или иную группу факторов, а также формирует каждую из составляющих трудового потенциала организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1. Брусова Н.С. Оценка эффективности управления развитием трудового потенциала на предприятии в кризисные периоды // Молодежь и наука. – 2017. – № 4.1. – С. 67.*
- 2. Кориунова А.М., Соловьев И.И. Направления повышения эффективности использования трудового потенциала на предприятии: в сборнике по материалам Гайдаровских чтений. – В 2-х томах / Под редакцией С.В. Приходько. – 2017. – С. 100-103.*
- 3. Лябах О.В., Чернышева Ю.С. Основные факторы формирования и развития трудового потенциала на предприятии // Форум молодых ученых. – 2017. – № 7 (11). – С. 495-500.*